

ARBEITSRECHT

Übung

Fall 1:

Arbeitgeber A, eine Tageszeitung, beschäftigt neben „normalen“ Beschäftigten in der Lokalredaktion sog. „Pauschalisten“. Dabei handelt es sich um Fotoreporter. Ihr Vertrag mit A sieht u.a. folgendes vor: Die Fotografen liefern Bilder von lokalen Ereignissen; Motivwünsche werden vom Verlag vorgegeben. A verpflichtet sich, mindestens 100 Fotos pro Monat abzunehmen; hierfür werden pauschal 3000 € bezahlt. Die Fotografen entwickeln bzw. bearbeiten das Bildmaterial in ihrem eigenen Labor. Die Fotografen sind selbständige Unternehmer, sie sind jedoch verpflichtet, ausreichende Kapazitäten für den Verlag freizuhalten. Den Fotografen steht ein bezahlter Freistellungsanspruch von 24 Tagen im Jahr zu.

Anfang Dezember 2007 zieht Pauschalist P sich bei einem Sturz in der Freizeit einen Beinbruch zu, der einen mehrwöchigen Krankenhausaufenthalt bedingt. Er verlangt von A Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, was dieser jedoch ablehnt.

P möchte wissen, ob er hiergegen mit Erfolg gerichtlich vorgehen kann.

Fall 2:

Arbeitgeber A betreibt ein Kaufhaus. Der Beschäftigte L leitet die Lebensmittelabteilung: L ist zuständig für den Einsatz von 20 MitarbeiterInnen und den Einkauf; seine monatliche Vergütung beträgt 6000 €. Am 21.12. setzt A kurzfristig für 20.30 Uhr (nach Geschäftschluss) eine Besprechung aller AbteilungsleiterInnen an. Da L ohnehin bereits von 10.00 bis 20.00 Uhr anwesend war, empfindet er diesen zusätzlichen Termin als unzumutbare Belastung.

Kann A verlangen, dass L an der Besprechung teilnimmt?

Fall

3:

Das Diakonische Werk (Einrichtung der Evangelischen Kirche) DW hat die Stelle einer/eines „Integrationslotsen (m/w)“ ausgeschrieben; als Einstellungsvoraussetzung wird u.a. die Zugehörigkeit zur Evangelischen Kirche genannt. Es bewirbt sich auch die Muslimin M. Nachdem das DW ihr mitgeteilt hat, dass man ihre Bewerbung nicht berücksichtigt und die Bewerbungsunterlagen zurückgesandt hat, verlangt die M eine Entschädigung.

Das DW möchte wissen, ob es tatsächlich damit rechnen muss, zur Zahlung einer Entschädigung verurteilt zu werden.

Für den Fall, dass es zu einer Verurteilung kommen sollte, möchte das DW außerdem wissen, wie es sich verhalten soll, um derartige Probleme in Zukunft zu vermeiden.

Fall 4:

Der M (geb. 1990), hat 2006 mit Einwilligung seiner Eltern einen Ausbildungsvertrag mit X abgeschlossen. Diesen Vertrag hat er im Sommer 2007 ohne Wissen seiner Eltern aufgelöst; seit diesem Zeitpunkt übt er stattdessen eine Aushilfstätigkeit bei Arbeitgeber A aus. Im September 2007 erkrankt M für die Dauer von 4 Wochen; A leistet für diese Zeit Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Im Dezember 2007 erfahren die Eltern des M von diesen Vorgängen und veranlassen, dass M seine Ausbildung weiterführt.

A verlangt daraufhin

- Rückzahlung des Betrages, den er als Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall geleistet hat und
- Schadensersatz in Höhe von 10.000 €, weil M während seiner Tätigkeit Informationen über Betriebsabläufe so nach außen getragen hat, dass Konkurrenten des A davon Kenntnis erlangt haben.

Zu Recht?